

Inzetbrief CAO Gehandicaptenzorg 2027

De gehandicaptenzorg staat voor grote uitdagingen. Personeelstekorten, een toenemende zorgzwaarte, hoge werkdruk en zorgen over koopkracht vragen om keuzes die bijdragen aan een toekomstbestendige sector. Om goed voorbereid de cao-onderhandelingen in te gaan, heeft CNV zowel leden als niet leden in de gehandicaptenzorg gevraagd wat zij belangrijk vinden voor de nieuwe cao. Hun antwoorden vormen de basis van onze inzet samen met ons arbeidsvoorwaardenbeleid. In samenspraak met onze cao groep Gehandicaptenzorg is deze inzet tot stand gekomen.

De uitkomsten zijn helder. Medewerkers vragen om een structurele loonsverhoging, een betere vergoeding van reiskosten, meer aandacht voor een gezonde werk-privébalans en ruimere mogelijkheden om gezond de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken. Daarnaast klinkt een duidelijke roep om vermindering van de werkdruk, meer personeel op de werkvloer en betere naleving van cao-afspraken.

Beloning

Waarde van Werk

Het onderzoek van Waarde van Werk is in de zomer van 2025 afgerond. Ook is inmiddels de impact van dit onderzoek bekend. Momenteel wordt er gewerkt aan de implementatie en zal het nieuwe systeem gereed zijn per 1 januari 2028. Indien er een langere looptijd van de cao binnen de gehandicaptenzorg afgesproken wordt dan moeten er concrete afspraken gemaakt worden over de implementatie per 1 januari 2028. De werknemers in de gehandicaptenzorg verdienen een eerlijke waardering en bijpassend salaris voor het werk wat zij doen.

Structurele loonsverhoging

Als CNV zetten wij in op een marktconforme structurele loonsverhoging van 5,5% bij een looptijd van één jaar.

Vakbondscontributie

Wij stellen voor om voor zowel nieuwe als bestaande leden de vakbondscontributie volledig netto te vergoeden. De werknemer overlegt een bewijs van betaling. De werkgever heeft de mogelijkheid deze vergoeding volledig ten laste te brengen van de vrije ruimte van de werkkostenregeling.

Looptijd

Als CNV zetten wij in op een cao met een looptijd van één jaar, te weten van 1 januari 2027 tot en met 31 december 2027. Hiermee houden wij als cao-partijen voldoende ruimte om in te spelen op de arbeidsmarkt en de inflatieontwikkeling. Een langere looptijd van de cao is enkel bespreekbaar indien cao-partijen overeenstemming bereiken over zowel een structurele loonsverhoging die voldoende zekerheid biedt als een passend arbeidsvoorwaardenpakket.

Woon- werkverkeer

Wij stellen voor om de hoogte van de reiskosten voor woon- werkverkeer per 1 januari 2027 te verhogen naar 25 cent per kilometer. Verder stellen wij voor om de vergoeding onbeperkt toe te passen, de maximale reisafstand van 30 kilometer willen wij dus schrappen.

Dienstreizen

Verder willen wij de hoogte van de vergoeding voor dienstreizen verhogen naar 45 cent per 1 januari 2027. Het is onacceptabel dat werknemers zelf zoveel kosten moeten maken.

Van de hoogte van de dienstreizen mag niet negatief worden afgeweken met een regeling met de ondernemingsraad.

Cao-partijen spreken af dat de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer en dienstreizen altijd minimaal gelijk is aan het fiscaal maximaal onbelast toegestane bedrag. Verhogingen van het fiscale maximum werken automatisch door in de cao per de datum waarop deze fiscaal van kracht worden.

Verder stellen wij voor dat medewerkers met ambulante functies de mogelijkheid krijgen om een dienstauto te rijden. Voor de werknemer die alsnog met zijn eigen auto op pad gaat willen wij dat werkgevers een aanvullende verzekering afsluiten.

Zelfs wanneer een werknemer allrisk verzekerd is kan het financieel nadelige gevolgen hebben om met een privé auto dienstreizen te draaien. Schade, eigen risico als hogere premies zijn veel gehoorde problemen. Wij willen dat alle werkgevers zich maximaal inspannen en deze financiële risico's zo klein mogelijk maken middels een verplichte verzekering.

Extra werk

De regeling voor extra werk is destijds door cao partijen ingevoerd naar aanleiding van jurisprudentie over het onderscheid tussen deeltijd en voltijdwerk. Doel van de afspraak was te komen tot een heldere, eenduidige en gelijke vergoeding voor extra werk op verzoek van de werkgever voor alle werknemers.

Uit onze meest recente uitvraag blijkt dat een groot deel van de werknemers de extra werkvergoeding nog steeds niet ontvangt of deze alleen krijgt wanneer hier actief om wordt gevraagd. Dit laat zien dat de huidige regeling onvoldoende duidelijk is en in de praktijk niet wordt toegepast zoals cao partijen bij het sluiten van de afspraak hebben beoogd.

Wij willen daarom duidelijker vastleggen wat onder extra werk wordt verstaan, wanneer recht op de vergoeding ontstaat en dat deze vergoeding automatisch wordt toegekend wanneer aan de voorwaarden is voldaan.

Verder willen wij de hoogte van de vergoeding aanpassen van €3,50 naar €7,00 per uur voor extra werk op maandag t/m vrijdag van 07:00 – 24:00 uur en van €7,00 naar €10,00 per uur voor extra werk tijdens de nacht, in het weekend en op feestdagen.

Ook willen wij de extra werkvergoeding toevoegen als spaarbron voor het balansverlof. Zo heeft de werknemer zelf de regie hoe hij deze uren weer inzet ter bevordering van zijn duurzame inzetbaarheid.

Slaapdiensten

Per 1 januari 2026 hebben wij door nieuwe wetgeving noodgedwongen de regeling omtrent slaapdiensten moeten wijzigen. Op basis van deze nieuwe wetgeving is er met ingang van 1 januari 2026 afgesproken dat de werknemer voor ieder uur doorgebracht in de slaapdienst recht heeft op een geldelijke vergoeding ter hoogte van het wettelijk minimum(jeugd) loon.

Door deze wijziging zijn er meerdere problemen ontstaan m.b.t. deze vergoeding en de uitvoerbaarheid hiervan. Wij willen deze cao onderhandelingen concreet aan de slag met de ontstane problematiek en zetten in ieder geval in op een vergoeding van het geldelijke uurloon van de werknemer voor elk uur doorgebracht in de slaapdienst. Wij willen dat alle uren die worden doorgebracht tijdens de slaapdienst volledig meetellen voor de jaarurensystematiek.

Verder willen wij dat er ook ORT van toepassing is indien de werknemer arbeid moet verrichten korter dan een uur. Is er sprake van arbeid korter dan een uur dan wordt dit naar boven afgerond en gezien als een heel gewerkt uur.

Ook willen wij om meer jongere aan ons te binden de werknemers die momenteel het wettelijk minimum jeugdloon krijgen tijdens deze dienst het wettelijk minimumloon bieden. Zo wordt deze dienst ook aantrekkelijker voor jongere onder de 21 jaar.

Stagevergoeding

Om instroom in de sector te bevorderen en toekomstige werknemers binnen te halen stellen wij voor om de stagevergoeding te verhogen naar €550,-.

Bovenop de stagevergoeding willen wij dat stagiairs aanspraak maken op de reiskostenvergoeding voor woon- werkverkeer. Veel stagiairs maken een hoop extra kosten gezien zij, soms noodgedwongen door de dienstitijden, niet de mogelijkheid hebben om met het OV te reizen.

Verder willen wij aan artikel 9:5 van de huidige cao toevoegen dat ten aanzien van het verstrekken van maaltijd(en) niet enkel gesproken wordt over de werknemer maar dat de stagiair hier ook aan wordt toegevoegd.

Werkdruk

Aanpak administratieve lasten

Wij willen concreet aan de slag met het terugdringen van de administratieve lasten binnen de sector. Wij stellen als CNV dan ook voor om als cao-partijen een gezamenlijk onderzoek te doen naar de inzet van technologie zoals AI, spraakgestuurd rapporteren en automatisering.

Verder willen wij dat werkgevers nu al samen met werknemers periodiek in kaart gaan brengen welke registraties en administratieve handelingen worden uitgevoerd, hoeveel tijd deze kosten en welke daarvan wettelijk of extern verplicht zijn. Waar mogelijk worden deze registraties en/of handelingen vervolgens in samenspraak met de werknemers geschrapt of vereenvoudigd.

Bij de invoering van nieuwe registraties en administratieve werkprocessen worden werknemers vooraf, op het moment dat de inbreng nog van wezenlijke invloed kan zijn, betrokken. Hierbij wordt ook de noodzaak, het doel en de verwachte tijdsbeslag expliciet getoetst.

Opkomstdagen

De invoering van artikel 6:8 van de cao omtrent de opkomstdagen per 1 januari 2026 heeft nog niet geleid tot het gewenste effect. Ondanks dat een gedeelte van de werknemers ervaart dat zij minder opkomstmomenten hebben sinds de invoering van deze regeling kunnen er nog een aantal stappen gezet worden. Wij willen daarom het gesprek hervatten over deze regeling en gericht aan de slag met de uitkomsten die naar voren zijn gekomen bij het monitoren van deze afspraak.

Afbouw carrière

Werknemers in de gehandicaptenzorg geven massaal aan dat zij zich zorgen maken over het gezond halen van hun pensioen. Veel medewerkers geven aan dat het werk fysiek en mentaal zwaar is, dat de pensioenleeftijd blijft stijgen en dat de huidige regeling ontoereikend is.

Wij stellen dan ook voor om de regeling omtrent afbouw carrière te verbeteren en de signalen van de werknemers serieus te nemen. Zo willen wij de voorwaarden om deel te kunnen nemen versoepelen, loslaten dat het enkel om cliëntgebonden functies gaat en de regeling zelf financieel gezien aantrekkelijker maken.

Mantelzorg

In de huidige cao is slechts opgenomen dat mantelzorg onderdeel is van het jaargesprek en dat de mogelijkheid voor het combineren van arbeid- en zorgtaken waaronder mantelzorg onderdeel is van dit gesprek. Ook is opgenomen dat de werkgever de werknemer informeert over de verlofmogelijkheden op basis van de Wet Arbeid en Zorg.

Wij willen voor de werknemers een passende en aanvullende regeling afspreken zodat het combineren van werk en mantelzorg enigszins behapbaar is. Wij willen dat ook dat werknemers die mantelzorg verlenen tijdelijk gebruik kunnen maken van de regeling afbouw carrière.

Verder is vroegtijdige signalering vanuit werkgever noodzakelijk om te voorkomen dat werknemers onnodig uitvallen of zelfs stoppen met werken. Werkgever en werknemer zullen gezamenlijk moeten onderzoeken welke maatwerkafspraken mogelijk zijn en aansluiten bij de persoonlijke situatie van de betreffende medewerker, hierbij kan o.a. gedacht worden aan afspraken over:

- Aanpassing werktijden;
- Tijdelijke vermindering van de arbeidsduur;
- Tijdelijke roosterafspraken of voorrang op;
- Thuiswerken waar de functie dit toelaat;
- Extra flexibiliteit.

Scholing en persoonlijke ontwikkeling

Opleiding en doorgroeimogelijkheden

Werknemers ervaren momenteel te weinig doorgroeimogelijkheden en moeten vaak opleidingen in eigen tijd volgen. Wij willen dat de werkgevers er zorg voor dragen dat opleidingen niet alleen als werktijd beschouwd worden maar dat deze ook daadwerkelijk onder werktijd gevolgd kunnen worden.

Verder willen wij de werknemer meer regie geven als het gaat om de keuzes voor de opleidingen, dit ook met het oog op de veranderende doelgroep en het ontbreken van voldoende perspectief om door te groeien binnen de sector. Momenteel wordt nog te vaak ervaren dat het gebrek aan keuzes de persoonlijke ontwikkeling en doorgroeimogelijkheden in de weg zit.

Verder stellen wij voor om het budget van het scholingsplan te verhogen naar 3% van de loonsom.

Aanvullend hierop willen wij dat elke werknemer een persoonlijk ontwikkelbudget krijgt. Dit budget kan de medewerker naar eigen wensen inzetten voor zijn persoonlijke ontwikkeling. Indien het budget niet in het betreffende kalenderjaar gebruikt wordt dan neemt de werknemer dit budget mee, dit budget komt dus niet te vervallen.

Startende professional

Er zal serieus geïnvesteerd moeten worden om de startende professional te behouden. De werkgever zal moeten faciliteren dat er voldoende begeleiding is. Wij willen dan ook vastleggen dat de startende professional gedurende de eerste twee jaar na diplomering recht heeft op structurele begeleiding, vaste reflectiemomenten en ondersteuning bij hun professionele ontwikkeling.

Voor deze begeleiding zou, indien werknemer dit zelf ook wenst, de ervaren werknemer ingezet kunnen worden. Van belang is dat de ervaren werknemer hier dan wel voldoende tijd en ruimte voor krijgt.

Individueel keuze budget (IKB)

Wij willen de mogelijkheden voor het inrichten van een IKB bespreken. Belangrijke uitgangspunten voor ons hierbij zijn dat de werknemer de regie en keuzevrijheid heeft.

Agressie en veiligheid

Agressie binnen de gehandicaptenzorg neemt toe en wordt als veel genoemde reden gegeven om te vertrekken uit de sector. Ondanks dat wij de vorige cao de afspraken omtrent veilig werken hebben aangescherpt vraagt dit was ons betreft om aanvullende maatregelen. Zo willen wij ook concreter aan de slag met de preventieve aanpak van dit probleem. Het is onacceptabel dat agressie in deze sector haast als normaal gezien wordt.

PTSS

Werknemers in de gehandicaptenzorg moeten kunnen rekenen op erkenning, ondersteuning, inkomensbescherming en herstel wanneer zij psychische schade oplopen door gebeurtenissen die direct samenhangen met hun werk. Werkgerelateerde PTSS moet worden erkend als een beroepsrisico waarvoor aanvullende cao-bescherming geldt. Deze cao willen wij dan ook concreet vastleggen hoe wij hier binnen de gehandicaptenzorg uitvoering aan geven.

Werkgeversbijdragen

Wij stellen voor om vanaf 2027 de AWWN-norm te hanteren. Werkgevers hebben belang bij een goede cao die wij samen met hen afsluiten. De afspraken die wij maken zijn van toepassing op alle werknemers en dus niet alleen de vakbondsleden.

Naleving

Een cao heeft alleen betekenis als de afspraken ook daadwerkelijk worden nageleefd. CNV wil daarom afspraken maken over toezicht op de naleving van de cao. Wij vinden dan ook dat cao-partijen bij signalen of vermoedens van onjuiste naleving een nalevingsonderzoek moeten kunnen instellen. De werkgever dient hieraan mee te werken en aan te tonen dat de betreffende cao-bepalingen correct zijn toegepast. Ook willen wij afspraken maken over de consequenties wanneer blijkt dat de cao niet correct wordt nageleefd.

AVV

De overeengekomen cao wordt zo spoedig mogelijk na vaststelling ter algemeen verbindend verklaring aangeboden bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Overige

- Voor zover mogelijk willen wij voor nieuwe afspraken altijd een ingangsdatum afspreken om vervolgens ook te kunnen naleven;
- Wet- en regelgeving: wij stellen voor de cao volledig in overeenstemming te brengen en te houden met geldende wet- en regelgeving. Wijzigingen in wet- en regelgeving die gedurende de looptijd gevolgen hebben voor de cao worden door cao-partijen tijdig verwerkt;
- Een verhoging van de thuiswerkvergoeding naar het fiscaal maximaal onbelaste bedrag. Daarnaast moet de vergoeding automatisch meestijgen wanneer de overheid dit fiscale maximum verhoogt. Hierdoor behouden werknemers hun koopkracht en ontvangen zij een vergoeding die beter aansluit bij de daadwerkelijk gemaakte kosten;
- Een verhoging van de huidige norm van 1,5 uur per zetel verhogen naar 2 uur per zetel per week als het gaat om de ambtelijke ondersteuning van de ondernemingsraad;
- In andere grote zorgcao's, waaronder GGZ, VVT en Ziekenhuizen, is het inkomensrisico bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid collectief verzekerd. Wij stellen voor om ook binnen de Cao Gehandicaptenzorg een collectieve WGA-hiaatverzekering op te nemen;
- Mobiliteit tussen zorg-cao's. Een overstap binnen Zorg & Welzijn mag geen onnodig verlies van opgebouwde rechten veroorzaken. Wij willen dat partijen zich inzetten om zoveel mogelijk opgebouwde rechten mee te kunnen nemen naar een andere cao binnen Zorg & Welzijn. Denk hierbij aan o.a. opbouw dienstjaren, verlofrechten en generatieregelingen;
- Als CNV willen wij het maximaal aantal vakbondsconsulenten verhogen. Momenteel is er een maximum in de cao vastgelegd van 5 vakbondsconsulenten indien er meer dan 2501 werknemers in dienst zijn. In de gehandicaptenzorg zijn er een aantal zeer grote werkgevers actief, juist bij deze grote organisaties is het belang van vakbondsconsulenten extra groot.

Zoals gebruikelijk behouden wij ons het recht voor om voorstellen te wijzigen, aan te vullen of terug te trekken en nieuwe voorstellen te doen.

Met vriendelijke groet,

Dennis van Elk en Eugenie Kerkhof

Onderhandelaars CNV voor de cao Gehandicaptenzorg

